



## Compte rendu C.H.S.C.T. du 28 septembre 2021

### **1. PRESENTATION DE HUBLO**

*Acquisition par l'administration du logiciel « HUBLO » : Il va permettre de gérer l'absentéisme inopinés de moins de 7 jours pour les IDE, AS, IADE, IBODE sur les pôles MCO et Gériatrie.*

*Ce logiciel fonctionnera sur la base du volontariat. Tous les agents du CH Lavour, les vacataires externes, les retraités pourront s'inscrire (tout statut et temps de travail).*

*La rémunération se fera en Heures supplémentaire pour les missions :*

*-poste de nuit et w.e*

*-publiées moins de 72h avant le début de la mission (au-delà de 72h heures récupérées)*

*La mission ne peut être annulée moins de 24h même si absence dans le service où l'agent travaille.*

*Les cadres choisiront les remplaçants selon l'ordre d'inscription et le temps de travail. Les agents du pôle et service seront privilégiés.*

*Pour la Direction, cet outil garantit la transparence dans les remplacements, une vision globale des absences dans l'établissement. Mais surtout, agir en inter-pôle pour réduire le recours à l'intérim et instaurer une mobilité inter-service et inter-pôle pour éviter de rappeler les agents. La communication s'établira en interne par le bulletin de salaire fin septembre et en externe par la mairie, GHT..*

#### **Commentaires CGT**

Pourquoi pas un système qui évite les appels au domicile, les intrusions et laisse le choix aux agents. Mais le problème est plus profond, les effectifs manquent. Ce n'est pas un logiciel qui règlera à lui seul les problèmes d'effectifs. Pas plus que les renforts inter-pôles qui déstabilisent les organisations, remettent en question les soins et malmènent les agents.

En parallèle, trop souvent des équipes sont mises en sous effectif pour aller remplacer ailleurs !!

Alors un logiciel, ou une application qui seraient la solution providentielle, bof, nous n'y croyons pas. Les problèmes de fond demeurent et ce n'est pas la « Start Up Hosto » qui va les résoudre !

### **2. PLANNING AS EHPAD**

*Une réorganisation de l'EHPAD est en cours depuis le mois de janvier avec une augmentation des effectifs AS.*

*2 scénarios sont proposés à l'équipe avec un temps de réflexion d'un mois afin que le nouveau planning soit présenté d'ici la fin de l'année en instance pour application en janvier :*

- a) *planning avec 21 AS (au lieu de 19 actuellement) : 7 AS matin et 4 AS soir du lundi au dimanche.*

*L'équipe dans ce scénario est autonome au niveau des remplacements en cas d'absence (plus besoin de vacataire l'été). Une charte de fonctionnement sera proposée aux agents et devra être adoptée.*

- b) *planning avec 19 AS (sur 21 AS donc marge de remplacement en cas d'absence, formation..) : 7AS matin et 4 AS soir du lundi au vendredi  
7AS matin et 3 AS soir w.e*

### **Commentaires CGT**

La prise en compte par la Direction du remplacement des absences ne dépend pas du nombre d'agents affectés dans un service. Elle dépend surtout de sa volonté de le faire et d'éviter ainsi que des équipes galèrent et souffrent. Ce qui malheureusement est trop souvent le cas. Le cycle de travail doit être clair et communiqué. Une fois que l'on connaît ce cycle il suffit de voir combien d'agents sont nécessaires par jour pour travailler et combien il y en a réellement hors absence pour connaître le plus disponible. C'est cette marge qui permet de remplacer des absences de courte durée, de poser des jours, de se former, ou de poser des dispenses syndicales pour défendre les agents !

### **3. PLANNING AS URGENCES**

*Les AS des urgences auraient demandé d'alterner jour-nuit en 12h pour maintenir les compétences professionnelles de jour, avoir une poly-compétence et pratiquer les activités transversales souvent faites la nuit.*

*13 agents sur 16 ont fait le choix entre 5 plannings proposés.*

*Un roulement a été choisi pour 11 agents sur 16 avec une réadaptation et une évaluation d'ici fin de l'année pour une proposition en instance et mise en place en janvier 2022.*

### **Commentaires CGT**

Nous sommes favorables à une participation active des équipes et nous respectons leur choix. Par contre, une alternance jour-nuit couplé au 12h risque d'épuiser les agents et avoir des conséquences sur leur santé et leur conditions de travail.

### **4. SECRETARIAT MATERNITE**

*Nouvelle organisation du secrétariat depuis novembre 2019 avec une augmentation des effectifs (2 ETP créé donc 4.2 ETP) mais travail sur 2 sites : Lavaur et Graulhet*

*Objectifs : - séparer secrétariat maternité et SSR*

*-améliorer l'accueil*

*-fluidifier le parcours en faisant les admissions directement à la maternité*

*Le parcours patient c'est amélioré mais il existe des difficultés qui nécessitent elles aussi des améliorations : consultations qui finissent tard, locaux à reconfigurer pour une meilleure confidentialité.*

### **5. POLE PSYCHIATRIE**

*Organisation médicale : 2 médecins vont intégrer la psychiatrie (secteur 4)*

*La Direction confirme la difficulté de recrutement de pédo-psychiatre.*

*Pour l'instant aucun médecin ne semble être intéressé par la chefferie de pôle.*

### **Commentaires CGT**

Nous sommes toujours en attente du compte-rendu de la visite d'inspection de l'ARS en pédopsychiatrie. Que va devenir le secteur 5 ? Qui s'en préoccupe ?

## 6. LABORATOIRE

*Un audit a été demandé avant une réorganisation (...)*

*Une réunion a été organisée avec l'équipe le 28 septembre pour la restitution de l'audit.*

*Pour la Direction, le climat au laboratoire c'est amélioré et il y a une volonté de progresser.*

### Commentaires CGT

Il règne actuellement un climat détestable créé et entretenu par l'encadrement qui vient de débarquer en force du CHU. Nous l'avons déjà dénoncé et demandé il y a quelques mois au Directeur du CH Lavalur que cela cesse immédiatement.

Cet audit doit nous être transmis. Nous l'avons demandé.

Les collègues du labo sont OK pour améliorer des choses, mais cela doit se faire dans le respect des agents et du travail accompli avec rigueur et professionnalisme depuis de longues années.

La « management » par la pression, le dénigrement, la polyvalence à outrance, avec des agents multi tâches doivent cesser. Les chantres de ces dysfonctionnements n'ont pas leur place à Lavalur.

Par ailleurs, les absences doivent être remplacées. La Direction ne peut pas se gargariser dans des « réunions vitrines » de Qualité de Vie au Travail et dans le même temps ne rien faire quand des agents sont malmenés voire maltraités au labo comme ailleurs.

Le Directeur doit faire en sorte que le climat s'apaise...

## 7. USLD

*Le manque de personnel dans ce service perdure : 3.5 IDE dont 2 de nuit.*

*La Direction a proposé une alternance jour-nuit pour répondre à ce manque.*

*Un recrutement IDE va compléter les nuits et l'équipe de jour complète les nuits manquantes.*

*Les AS ne sont pas mieux lotis.*

### Commentaires CGT

Beaucoup trop d'efforts sont demandés à cette équipe depuis de nombreux mois. L'Alternance jour-nuit n'est pas entendable. Elle va accentuer l'épuisement de l'équipe.

L'attractivité des postes en USLD doit être revue pour arriver à fidéliser le personnel qui vient en renfort (notamment la nuit). Il en est de même pour tout notre CH !

## 8. CONCLUSION

**La Direction pense avoir trouvé la martingale pour gérer les problèmes d'effectifs qui se multiplient dans de nombreux services.**

Elle se « défause » avec aisance sur les équipes et sans tenir compte des répercussions sur ces dernières en proposant à chaque fois ses pseudos trouvailles : les 12 heures, l'alternance jour/nuit, les renforts inter pôles, la désorganisation, le travail en sous effectif !!!

Dans le même temps elle se « déculpabilise » avec une note d'information faussement compatissante adressée à tous les agents.

Mais quelle est la politique de recrutement et d'attractivité du CH Lavalur ?? Fantomatique ? Mystère...

**En attendant, soyons tous « rassurés », de nombreuses réunions de Qualité de Vie au Travail sont dors et déjà programmées...**

**Et puis maintenant il y a HUBLO...**

**Pour mieux observer le paysage de la pagaille et des manques ?**